



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15 ნოემბერი 2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: ვ-----ა

წარმომადგენელი: თა-----ა

მოპასუხე: საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი
სააგენტო

წარმომადგენელი: სო-----ი, ნო-----ე

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის №---- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ვ-----ა აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოში საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე.

1.3. საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს ვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის

ანაზღაურება 2017 წლის 27 ოქტომბრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად, დაბეგრილი ხელფასის 1220 ლარისა და დანამატის, 360 ლარის, ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე - ყოველთვიურად 1760 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) ოდენობით (იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა (ს.ფ. 105)).

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

სსიპ ს-----ი სააგენტოს 27.10.2017 წლის N---- ბრძანების მიხედვით, სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ვ-----ა მიერ, 31.12.2013 წლის N--- შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.3. ქვეპუნქტის, ასევე სსიპ ს-----ი სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ ს-----ი სააგენტოს 10.08.2015 წლის N--- -9 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დარღვევით, რაც გამოიხატა ქმედებაში, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა სააგენტოს საქმიან რეპუტაციას და მიმართულია სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ, შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად. შრომის შინაგანაწესის მე-43 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ვ-----ას დისციპლინური სახდელად განესაზღვრა სამსახურიდან გათავისუფლება და შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება. დაევალა ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს ვ----- ასათვის ამ ბრძანების კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცნობა.

აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად უდევს სსიპ ს-----ი სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 27.10.2017 წლის N----- დასკვნა, რომელშიც აღნიშნულია, რომ სააგენტოს თანამშრომლები ვ-----ა, ე-----ე და რ-----ი 23.10.2017 წლის შესვენების დროს იმყოფებოდნენ ჰიპერმარკეტ „ა-----ში“, მარკეტიდან გამოსვლისას მათ შენიშნეს სპეციალურ სათავსში მოთავსებული ქოლგები „ა-----ი“-ს ლოგოთი. მათ წამოიღეს 4 ქოლგა, რაც დაფიქსირებულია ვიდეოთვალის კამერებში, დაცვის თანამშრომლებმა კი აღნიშნულის თაობაზე შეატყობინეს პოლიციას. აღნიშნულის შემდეგ ამ პირთაგან ამოღებული იქნა ქოლგები, ხოლო თავად პირები გადაყვანილი იქნენ პოლიციის განყოფილებაში და დაიკითხნენ მოწმის სახით. ინციდენტის შესახებ მათ არ აცნობეს სააგენტოს ხელმძღვანელობას, ხოლო ფაქტს შეესწრნენ სამინისტროსა და სააგენტოს თანამშრომლები, რაც ცუდად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და იმიჯზე. შპს „ა-----ი“-ს წერილის მიხედვით აღნიშნულ დღეებში ქოლგებზე აქცია არ ჩატარებულა და მსგავსი საჩუქრები მომხმარებლისათვის არ შეუთავაზებია. ამასთან, ვ-----ამ მიცემული ახსნა-განმარტებით ვერ დაასაბუთა საპატიო მიზეზი. შესაბამისად, ვ-----ას მიერ მხრიდან აღდგილი ჰქონდა სააგენტოს შინაგანაწესის დარღვევას, რაც შეფასებული იქნა

როგორც სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელი, დისციპლინური გადაცდომა და მის მიმართ გამოყენებული იქნა სახდელი სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით შს----- განყოფილების წარმომადგენელმა სისხლის სამართლის საქმე და მიმდინარეობს გამოძიება შპს „ა-----იდან“ ქოლგების ქურდობის ფაქტზე.

მოსარჩელის განმარტებით, დამსაქმებლის მიერ ადგილი აქვს ფაქტების არასწორ შეფასებას რის შედეგადაც იგი უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან.

მოსარჩელის მითითებით, მისი პრაქტიკიდან გამომდინარე, არავასაჭრო, ღია სივრცეში განთავსებული ნივთი, რომელიც იყო გამოსასვლელში და იყო ბრენდირებული კომპანიის რეკლამისათვის, ჩათვალა, რომ იყო სასაჩუქრე აქცია, რომლის მიზანი „ა-----ის“ პოპულარობა და რეკლამა იყო. აღნიშნულის შესახებ მან აცნობა ავტომანქანაში მსხდომ თანამშრომლებსაც, რომლებმაც ასევე წამოიღეს ქოლგები, როგორც პიარის მიზნით დამზადებული სასაჩუქრე ნივთები.

მოსარჩელემ დამატებით აღნიშნა, რომ „ა-----ის“ მომსახურებით იგი ხშირად სარგებლობს, თუმცა ბრენდირებული ქოლგები იმ დღეს შენიშნა. მისთვის ასევე კარგად იყო ცნობილი, რომ ტერიტორია ვიდეოკამერებით კონტროლდება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლად სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ ვ----- ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სსიპ ს----- სააგენტოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის N----- ბრძანების გამოცემის საფუძველია სსიპ ს----- სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2017 წლის 27 ოქტომბრის N----- დასკვნას.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ვ----- ა წლების მანძილზე გახლდათ სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე დასაქმებული პირი, რომლის უშუალო მოვალეობებს განეკუთვნებოდა სააგენტოს საქმიანობის საზოგადოებისათვის გაცნობა. იგი ეწეოდა სააგენტოს პიარ-კამპანიას, რომლის მიზანია საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და ინფორმირება ს----- სააგენტოს მიერ განხორციელებული ქმედებების თაობაზე. მისივე განმარტებით, პროფესიული საქმიანობიდან გამომდინარე მისთვის კარგად არის ცნობილი თუ რას ნიშნავს რეკლამასა და საზოგადოების ცნობადობის ამაღლებასთან დაკავშირებული საქმიანობა. შესაბამისად. გაუგებარია შპს „ა-----ში“ არასავაჭრო სივრცეში, კერძოდ, გასასვლელში განთავსებული ქოლგები, რომლებსაც არანაირი მინიშნება ჰქონდა აქციის თუ რეკლამის შესახებ რატომ უნდა მიეჩნია სასაჩუქრედ. თუმცა აღნიშნული ფაქტის განხილვა სცდება სსიპ ს-----

–ი სააგენტოს კომპეტენციას და თავს შეიკავებს ვარაუდებისა და დასკვნების გაკეთებისაგან.

სსიპ ს-----ი სააგენტოსათვის მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ აღნიშნული შემთხვევა ცუდად აისახა სააგენტოს სამუშაო დღეზე და მის იმიჯზე. ვ-----ა, როგორც სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილე ვალდებული იყო თავიდან აეცილებინა ნებისმიერი ქმედება, რომელიც ზიანს მიაყენებდა სსიპ ს-----ი სააგენტოს, როგორც სახელმწიფო მაკონტროლებელი ორგანოს რეპუტაციას, ვინაიდან, აღსანიშნავია, რომ შპს „ა-----ი“ მის საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა ბიზნესრეპორტიორები წარმოადგენენ ს-----ი სააგენტოს კონტროლქვემდებარე ობიექტებს. მისი ამგვარი საქციელი კი სააგენტოს ნდობის გაქარწყლების საფუძველია. ვ-----ა, როგორც სააგენტოს ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, გახლდათ სააგენტოს სახე. მისი უმთავრესი მოვალეობა იყო სააგენტოს საქმიანობის შესახებ საზოგადოების ინფორმირება და ნდობის ამაღლება. შესაბამისად, მას უფრო მეტად მართებდა თავიდან აერიდებინა მსგავსი შემთხვევა, რომელმაც ზიანი მიაყენა სააგენტოს როგორც სახელმწიფო მაკონტროლებელ ორგანოს, დააკნინა მისი რეპუტაცია და შეამცირა საზოგადოების ნდობა. კონკრეტულ შემთხვევაში, სააგენტომ მიიჩნია, რომ ვ-----ამ უხეშად დაარღვია აღნიშნული ვალდებულება. მისი ქმედება მიმართული იყო სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ. სააგენტოს მიერ აღნიშნული დარღვევა შეფასებული იქნა მისი ჩადენის სიმძიმის და შედეგობრივი თვალსაზრისით, რის შედეგადაც მისი მქედება შეფასებული იქნა დისციპლინური გადაცდომად და შინაგანწესის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად განესაზღვრა დისციპლინურ სახდელად სამსახურიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ვ-----ას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, ვინაიდან არ არსებობს სსიპ ს-----ი სააგენტოს 2-17 წლის 27 ოქტომბრის N---- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი ვ-----ა არ უნდა იქნას აღდგენილი სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებრივი ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე და არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2013 წლის 25 დეკემბერს, ვ-----ას და სსიპ ს----- სააგენტოს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ვ-

-----ა დანიშნული იქნა სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის და ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეპარტამენტის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მე-2 თავის მიხედვით წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა 2014 წლის 1 იანვრიდან და მოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით.

შრომის ხელშეკრულების 4.3.1.პუნქტით, დასაქმებული ვალდებულია, ჯეროვნად, დროულად, ხარისხიანად, კეთილსინდისიერად შეასრულოს სსიპ - ს-----ი სააგენტოს სტრუქტურული ერთეულებისა და ტერიტორიული ორგანოების დებულებებისა და თანამშრომელთა თანამდებობრივი ინსტრუქციების დამტკიცების შესახებ“ - სსიპ ს-----ი სააგენტოს 2011 წლის 15 აპრილის N--- ბრძანებით დამტკიცებული პოზიციის NPR-2 მოვალეობები. დაიცვას საქართველოს შრომის კოდექსი, შინაგანაწესი, დამსაქმებლის საქმიანობის მარეგულირებელი და ამ ხელშეკრულების მოთხოვნები. სათანადო პროფესიონალიზმითა და კეთილსინდისიერებით შეასრულოს მასზედ დაკისრებული მოვალეობები, ზოგადი და პროფესიული ეთიკის ნორმები (4.3.4. პუნქტები).

2014 წლის 9 იანვრის შეთანხმების მიხედვით, ცვლილება იქნა შეტანილი ზემოაღნიშნულ შრომით ხელშეკრულებაში და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 1500 ლარი.

შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ 2015 წლის 28 დეკემბრის მხარეთა შეთანხმებით, 2013 წლის 25 დეკემბრის N--- შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილი იქნა ცვლილება, კერძოდ: პირველი თავი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „წინამდებარე ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც სააგენტო იღებს სამუშაოდ ვ-----ას - სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე, დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობა განისაზღვრება სსიპ ს-----ი სააგენტოს სტრუქტურული ერთეულებისა და ტერიტორიული ორგანოების დებულებებისა და თანამშრომელთა თანამდებობრივი ინსტრუქციების დამტკიცების შესახებ“ სსიპ ს-----ი სააგენტოს 2011 წლის 15 აპრილის N--- ბრძანებით დამტკიცებული პოზიცია N:PR-2 მიხედვით. შეთანხმება ძალაშია 2016 წლის 1 იანვრიდან და წარმოადგენს 2013 წლის 25 დეკემბერს გაფორმებული N--- შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, იგი ხელმძღვანელობს სამსახურის საქმიანობას თავისი კომპეტენციის

ფარგლებში, კომპეტენციის ფარგლებში ანაწილებს სამსახურში შემოსულ კორესპოდენციებს, ზედამხედველობას უწევს სამსახურის თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას, პასუხისმგებელია საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე, ამზადებს პრესრელიზებს, საინფორმაციო ბილეთებს, სააგენტოს საქმიანობის შესახებ ელექტრონულ ჟურნალებს, ურთიერთობს მასმედიასთან და მონაწილეობს სააგენტოში არსებული ინფორმაციის მომზადება-გავრცელებაში, ადმინისტრირებას უწევს/ინფორმაციულად ანახლებს სააგენტოს ვებგვერდსა და სააგენტოს გვერდებს სოციალურ ქსელებში, პასუხისმგებელია შემოსული ტელეფონოგრამების გაფორმება/ატვირთვაზე, მონაწილეობას იღებს ვიდეორგოლების მომზადებაში და უზრუნველყოფის მათ განთავსებას მედია-საშუალებების ეთერში, ასრულებს სამსახურის უფროსის უფლება-მოვალეობებს მისი არყოფნის შემთხვევაში და სხვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.36-59);
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ.42-43)

3.1.2. უდავოა, რომ სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 2018 წლის 1 მარტამდე შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას ჯამში 1560 ლარს (მათ შორის, ხელფასი - 1200 ლარი, დანამატი 360 ლარი), ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან თანამდებობრივ სარგოს ხელზე მისაღებ 1760 ლარს (დაუბეგრავი 2200 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 27.11.2017 წლის N----- ცნობა (ს.ფ.106);
- 2014 წლის 15 ივლისის საქართველოს მთავრობის N449 დადგენილება (ს.ფ.107-109);
- 02.05.2018 წლის N----- ცნობა (ს.ფ.110);
- 01.03.2018 წლის N-----რძანება (ს.ფ.111);
- საშტატო ნუსხა (ს.ფ.112).

3.1.3. სსიპ ს-----ი სააგენტოს 27.10.2017 წლის N----- ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, სსიპ ს-----ი სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს სოფლის მეურნეობის მინისტრის 2011 წლის 14 იანვრის N2-3 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის და სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2017 წლის 27 ოქტომბრის N----- დასკვნის საფუძველზე მიღებული იქნა შემდეგი

გადაწყვეტილება:

სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ვ-----ას მიერ, 31.12.2013 წლის N--- შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.3. ქვეპუნქტის, ასევე სსიპ ს-----ი სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ ს-----ი სააგენტოს 10.08.2015 წლის N---9 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დარღვევით, რაც გამოიხატა ქმედებაში, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა სააგენტოს საქმიან რეპუტაციას და მიმართულია სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ, შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად.

შრომის შინაგანაწესის მე-43 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვ-----ას დისციპლინური სახდელად განესაზღვრა სამსახურიდან გათავისუფლება და შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 27 ოქტომბრის N---- ბრძანება (ს.ფ.22-23);

3.1.4. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, გარდა სარჩელით სადავო დისციპლინური ღონისძიებისა, ვ-----ას მიმართ სხვა სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა გამოყენებული არ ყოფილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.5. სსიპ ს-----ი სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია: კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული ვალდებულებები („ა“ ქვეპუნქტი). არ დაუშვას ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს მის საქმიან რეპუტაციას („დ“ ქვეპუნქტი).

41.1. მუხლის მიხედვით დასაქმებულს შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (დისციპლინური სახდელი) შეეფარდება, თუ იგი სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისას ჩაიდენს დისციპლინურ გადაცდომას. 42-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სააგენტოში დასაქმებული პირის ან სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელი, განურჩევლად იმისა სამსახურშია თუ მის გარეთ. 42-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით კი ქმედება, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა სააგენტოს

ნორმალურ ფუნქციონირებას ან/და სააგენტოს საქმიან რეპუტაციას.

43.1. მუხლით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის დასაქმებულს შეიძლება შეეფარდოს შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) გაფრთხილება; ბ) არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; გ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არაუმეტეს ერთი წლისა; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით დისციპლინური გადაცდომის ერთი შემთხვევისათვის შეიძლება მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელის შეფარდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შინაგანაწესი (ს.ფ.44-59);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქმის მასალებში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევად შეფასდებოდა, რაც მისი სამსახურიდან დაყოვნებლივ გათავისუფლებას გაამართლებდა.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, თუ რა გარემოება გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი.

დადგენილია, რომ სსიპ ს-----ი სააგენტოს 27.10.2017 წლის N----- ბრძანებით ვ-----ა გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად უდევს სსიპ ს----- სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 27.10.2017 წლის N----- დასკვნა. დასკვნის შინაარსიდან ირკვევა, რომ სააგენტოს თანამშრომლები ვ-----ა, ე-----ე და რ-----ი 23.10.2017 წლის შესვენების დროს იმყოფებოდნენ ჰიპერმარკეტ შპს „ა-----ში“, მარკეტიდან გამოსვლისას მათ

შენიშნეს სპეციალურ სათავსში მოთავსებული ქოლგები შპს „ა-----ი“-ს ლოგოთი. მათ წამოიღეს 4 ქოლგა, რაც დაფიქსირებულია ვიდეოთვალის კამერებში, დაცვის თანამშრომლებმა კი აღნიშნულის თაობაზე შეატყობინეს პოლიციას. აღნიშნულის შემდეგ ამ პირთაგან ამოღებული იქნა ქოლგები, ხოლო თავად პირები გადაყვანილი იქნენ პოლიციის განყოფილებაში და დაიკითხნენ მოწმის სახით. ინციდენტის შესახებ მათ არ აცნობეს სააგენტოს ხელმძღვანელობას, ხოლო ფაქტს შეესწრნენ ს-----ოსა და ს-----ი სააგენტოს თანამშრომლები, რაც ცუდად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და იმიჯზე. ამასთან, ვ-----ას ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, მის მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული საპატიო მიზეზი მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით.

ამავე დასკვნაში აღნიშნულია, რომ შპს „ა-----ში“ აღნიშნულ დღეებში ზემოხსენებულ ქოლგებზე აქცია არ ჩატარებულა და მსგავსი საჩუქრები მომხმარებლისათვის არ შეუთავაზებიათ.

შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ ვ-----ას ქმედება შეფასებული იქნა როგორც „სააგენტოს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული საქციელი“, რადგან ფაქტი უარყოფითად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და შებღალა მისი საქმიანი რეპუტაცია (ს.ფ. 24-28).

შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნამდე, მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით, ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილეს, ვ-----ას, რომელმაც განმარტა, რომ ჰიპერმარკეტიდან გამოსვლისას, არასავაჭრო სივრცეში შენიშნეს ორიგინალური დიზაინის ყუთი და მასში ჩალაგებული კომპანიის სახელწოდებით ბრენდირებული ქოლგები, რამაც მისი პროფესიული ინტერესი გამოიწვია. ვინაიდან სამსახურებრივად თავადაც ჩართული იყო სხვადასხვა სახის სარეკლამო-საინფორმაციო ხასიათის ნივთების დამზადებაში, რომელიც კომპანიის ცნობადობის ამაღლებასა და რეკლამას ემსახურება. მისი პრაქტიკიდან გამომდინარე, არასავაჭრო, ღია სივრცეში განთავსებული ბრენდირებული ნივთები, ჩათვალა, რომ იყო რეკლამირებისათვის გამიზნული სასაჩუქრე აქცია, რომლის მიზანიც იყო „ა-----ის“ პოპულარობა და თან წამოიღო იგი, როგორც სასაჩუქრე ნივთი (ს.ფ.29-30).

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს საქმეში წარმოდგენილ მოსარჩელის წარმომადგენლისადმი ჰიპერმარკეტ „ა-----ის“ დირექტორის მიერ გაგზავნის 30.10.2017წ. წერილზე, რომელშიც განმარტებულია, რომ შპს „ა-----ის“ ლოგოიანი ქოლგები განკუთვნილი იყო წვიმიან ამინდში მომხმარებელთა დროებითი მომსახურებისათვის. ასევე, მან არ გამორიცხა, რომ, ვინაიდან კალათაზე ქოლგების უკან დაბრუნების შესახებ რაიმე აღნიშვნა არ ყოფილა, შესაძლებელია, რომ მომხმარებელს შეცდომით აქციის თაობაზე წარმოდგენა

შექმნოდა (ს.ფ.60).

ის ფაქტი, რომ ჰიპერმარკეტის არასავაჭრო სივრცეში კომპანიის ლოგოთი ბრენდირებული ქოლგების განთავსება კომპანიის რეკლამირების მიზნით სასაჩუქრე აქციად იქნა მათ მიერ აღქმული, დაადასტურეს საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა ე-----ემ და რ-----მა.

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ ქოლგების ქურდობის ფაქტზე სისხლის სამართლის საქმე აღიძრა შს----- განყოფილებაში. საქმეში წარმოდგენილია 2017 წლის 29 დეკემბრის N----- დადგენილებით კი ირკვევა, რომ გამოძიება სისხლის სამართლის საქმეზე შეწყდა სისხლის სამართლის კანონით გათვალისწინებული ქმედების არ არსებობის გამო. დადგენილებაში აღნიშნულია გამოძიებით დადგენილი შემდეგი გარემოებები, კერძოდ: 2017 წლის 23 ოქტომბერს, ქ. თბილისის მა-----ში მდებარე შპს „ა-----ის“ კუთვნილ ჰიპერმარკეტიდან ვ-----ა, ე-----ე და რ-----ი დაეუფლნენ ა-----ის კუთვნილ ქოლგებს, მათ ეგონათ, რომ აღნიშნული ნივთები იყო აქციაში, ვინაიდან ქოლგებს ჰქონდათ შპს „ა-----ის“ სამარკო ნიშნები. დადგენილების თანახმად, სახეზე არ არის ქმედების ფარულობა, ნივთების მართლსაწინააღმდეგო მისაკუთრების მიზანი და მართლწინააღმდეგობის შემცველი განზრახვა. ამასთან, ვინაიდან, 2017 წლის 23 ოქტომბერს არ წვიმდა, მათ მისცემდა იმის დაშვების შესაძლებლობას, რომ ქოლგების განთავსება მითითებულ ადგილზე განპირობებული იყო აქციის მიზნით და არა წვიმის დროს ქოლგების გამოყენებით და უკან დაბრუნებით (ს.ფ. 128-129).

საქმეზე წარმოდგენილ მტკიცებულებათა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად ერთობლიობაში, შინაგანი რწმენით ობიექტური შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ქმედება გამოწვეული იყო მისი არასწორი აღქმით, რომ კომპანიის ლოგოთი ბრენდირებული ქოლგების არასავაჭრო, ღია სივრცეში განთავსების მიზანი იყო კომპანიის რეკლამირება და იგი მის მიერ მიჩნეული იქნა სასაჩუქრე აქციად. მოსარჩელის ამგვარი წარმოდგენის შექმნის შესაძლებლობას იძლეოდა როგორც ზოგადად, პიარსა და მარკეტინგის სფეროში გავრცელებული პრაქტიკა, ასევე ის გარემოება, რომ არ იყო წვიმიანი ამინდი, არ იყო რაიმე აღნიშვნა ბრენდირებული ქოლგის დანიშნულებასა და მისი მომხმარებლის მიერ დაბრუნების თაობაზე, ასევე გასათვალისწინებელია მოსარჩელის განმარტება, რომ მასაც, როგორც პიარ-ის განყოფილებაში მომსახურე თანამდებობის პირს, მისი უშუალო სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში არაერთი მსგავსი აქცია დაუგეგმავს, ყოველივე აღნიშნული დამაჯერებელს ხდის მოსარჩელის წარმოდგენის შექმნის წინაპირობების არსებობას.

შესაბამისად, დამსაქმებლის აპელირება მასზედ, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ვ-----ას ქმედება სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელია, რაც უარყოფითად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და საქმიან რეპუტაციაზე, საფუძველს მოკლებულია. აღნიშნული საქმის მასალებით არ დასტურდება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება, მოპასუხეს დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა, ხოლო სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის

ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის

მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების წინაპირობად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა შემდეგი გარემოებები:

31.12.2013 წლის N--- შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.3. ქვეპუნქტის, ასევე სსიპ ს-----ი სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ ს-----ი სააგენტოს 10.08.2015 წლის N---9 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დარღვევა, რაც გამოიხატა ქმედებაში, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა სააგენტოს საქმიან რეპუტაციას და მიმართულია სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ, რაც შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად.

შრომის შინაგანაწესის მე-43 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვ-----ას დისციპლინური სახდელად განესაზღვრა სამსახურიდან გათავისუფლება და შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება.

დადგენილია, რომ სსიპ ს-----ი სააგენტოს 27.10.2017 წლის N----- ბრძანებას ვ-----ას გათავისუფლების შესახებ, საფუძველად უდევს სსიპ ს----- სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 27.10.2017 წლის N----- დასკვნა.

დასკვნის შინაარსიდან ირკვევა, რომ სააგენტოს თანამშრომლები, ვ-----ა, ე-----ე და რ-----ი 23.10.2017 წლის შესვენების დროს იმყოფებოდნენ ჰიპერმარკეტ შპს „ა-----ში“, მარკეტიდან გამოსვლისას მათ

შენიშნეს სპეციალურ სათავსში მოთავსებული ქოლგები შპს „ა-----ი“-ს ლოგოთი. მათ წამოიღეს 4 ქოლგა, რაც დაფიქსირებულია ვიდეოთვალის კამერებში, დაცვის თანამშრომლებმა აღნიშნულის თაობაზე შეატყობინეს პოლიციას. აღნიშნულის შემდეგ ამ პირთაგან ამოღებული იქნა ქოლგები, ხოლო თავად პირები გადაყვანილი იქნენ პოლიციის განყოფილებაში და დაიკითხნენ მოწმის სახით. ინციდენტის შესახებ მათ არ აცნობეს სააგენტოს ხელმძღვანელობას, ხოლო ფაქტს შეესწრნენ ს-----ოსა და ს-----ი სააგენტოს თანამშრომლები, რაც ცუდად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და იმიჯზე. ამასთან, ვ-----ას ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, მის მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული საპატიო მიზეზი მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით.

სსიპ ს-----ი სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია: კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული ვალდებულებები („ა“ ქვეპუნქტი). არ დაუშვას ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს მის საქმიან რეპუტაციას („დ“ ქვეპუნქტი).

41.1. მუხლის მიხედვით დასაქმებულს შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (დისციპლინური სახდელი) შეეფარდება, თუ იგი სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებისას ჩაიდენს დისციპლინურ გადაცდომას. 42-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სააგენტოში დასაქმებული პირის ან სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელი, განურჩევლად იმისა სამსახურშია თუ მის გარეთ. 42-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით კი ქმდება, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა სააგენტოს ნორმალურ ფუნქციონირებას ან/და სააგენტოს საქმიან რეპუტაციას.

ქმედების შეფასებისათვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ჩადენილი ქმედების მიმართ თავად ვ-----ას დამოკიდებულებაზე. უდავოა, რომ მოსარჩელეს არ ჩაუდენია ქმედება სააგენტოსათვის ზიანის მიყენების განზრახვით, მისი დისკრედიტაციის მიზნით (მიზანმიმართული ქმედება). ასევე, როგორც დადგენილია, ქოლგების მართლსაწინააღმდეგო მისაკუთრების მიზანი მას არ ჰქონია. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის ქმედება გამოწვეული იყო მისი არასწორი აღქმით, რომ კომპანიის ლოგოთი ბრენდირებული ქოლგების არასავაჭრო, ღია სივრცეში განთავსება უკავშირდებოდა კომპანიის საქმიანობის რეკლამირებას და იგი მის მიერ მიჩნეული იქნა სასაჩუქრე აქციად. მოსარჩელის ამგვარი წარმოდგენის შექმნის შესაძლებლობას იძლეოდა როგორც ზოგადად, პიარსა და მარკეტინგის სფეროში გავრცელებული პრაქტიკა, ასევე ის გარემოება, რომ არ იყო წვიმიანი ამინდი, არ იყო რაიმე აღნიშვნა ბრენდირებული ქოლგის დანიშნულებასა და მისი მომხმარებლის მიერ დაბრუნების თაობაზე, ასევე მნიშვნელოვანია

მოსარჩელის სუბიექტური აღქმა მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, რომ მასაც, როგორც პიარ-ის განყოფილებაში მომსახურე თანამდებობის პირს, არაერთი მსგავსი აქცია დაუგეგმავს. ყოველივე აღნიშნული დამაჯერებელს ხდის მოსარჩელის წარმოდგენის შექმნის წინაპირობების არსებობას. ამდენად, დამსაქმებლის შეფასება, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ვ-----
---ას ქმედება სააგენტოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელია, რაც უარყოფითად აისახა სამსახურის ფუნქციონირებაზე და საქმიან რეპუტაციაზე, საფუძველს მოკლებულია.

საკასაციო სასამართლომ, მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა. მოცემულ შემთხვევაში, იმ მცდარი წარმოდგენიდან გამომდინარე მოსარჩელის ქმედება, რომელსაც გააჩნდა გარკვეული ობიექტური წინაპირობები, ვერ მიიჩნევა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების გამამართლებელ გარემოებად.

ქმედებების შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების

მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ ჩადენილი რაიმე სახის დისციპლინური გადაცდომის ჩადენასა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია. აღნიშნული, კი, თავის მხრივ მოწმობს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე სათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და დამსაქმებელს მის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით პრეტენზია არ ჰქონდა.

სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 43.1. მუხლით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის დასაქმებულს შეიძლება შეეფარდოს შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) გაფრთხილება; ბ) არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; გ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არაუმეტეს ერთი წლისა; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით დისციპლინური გადაცდომის ერთი შემთხვევისათვის შეიძლება მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელის შეფარდება.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის ქმედებით გამოწვეული მოპასუხისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი. ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიმართ იქამდე დისციპლინური ღონისძიების არარსებობის პირობებში, ჩადენილი ქმედება, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და ამ ქმედებით გამოწვეული შედეგების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება იმგვარ გადაცდომად, რომელიც აუცილებელს ხდიდა მოსარჩელის მიმართ ყველაზე მძიმე და უკიდურესი ზომის გამოყენებას, მის დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას და, თუნდაც პასუხისმგებლობის შედარებით სხვა, უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობას გამორიცხავდა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 27 ოქტომბრის №----- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება **(იხ. სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. #ას- 1083-1020-2015, 15.04.2016წ.)**.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა.

სარჩელით მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებული თანამდებობაზე. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოცემულ ეტაპზე, სსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის საშტატო ერთეული თავისუფალი არ არის, ამასთან, აღნიშნული თანამდებობა სააგენტოში დასაქმებული პირის მიერ დაკავებული იქნა ლეგიტიმურად, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დადგენილი წესით - სამსახურებრივი დაწინაურების გზით. მოსარჩელე, სააგენტოს ფუნქციებისა და საქმიანობის

გათვალისწინებით, არ მიუთითებს რომელიმე პოზიციაზე, რომელიც მას მისი სამსახურებრივი ფუნქციების ტოლფას თანამდებობად მიაჩნია. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაშიც, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი

დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - მოსარჩელის მაღალი კვალიფიკაციისა და საქმიანი გამოცდილების (რაც ზრდის მისი დასაქმების პერსპექტივას), ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის (განუსაზღვრელად იყო დადებული), მოპასუხის ფინანსური შესაძლებლობის გათვალისწინებით - მიაჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. დადგენილია, რომსსიპ ს-----ი სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 2018 წლის 1 მარტამდე შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას ჯამში 1560 ლარს (მათ შორის, ხელფასი - 1200 ლარი, დანამატი 360 ლარი), ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან თანამდებობრივ სარგოს ხელზე მისაღებ 1760 ლარს (დაუბეგრავი 2200 ლარი). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს ვ-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანხის ოდენობით - 2017 წლის 27 ოქტომბრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 1560 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა), ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან - იმავე წლის 27 ოქტომბრამდე ყოველთვიურად 1760 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) გათვალისწინებით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის

თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 18760 ლარის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 562,8 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 462,8 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ვ-----ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის №----- ბრძანება ვ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს ვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანხის ოდენობით შემდეგი დაანგარიშების გათვალისწინებით:

2017 წლის 27 ოქტომბრიდან 2018 წლის 1 მარტამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 1560 ლარი (ხელზე მისაღები თანხა), ხოლო 2018 წლის 1 მარტიდან - იმავე წლის 27 ოქტომბრამდე ყოველთვიურად 1760 ლარი (ხელზე მისაღები თანხა).
4. ვ-----ას სარჩელი სამსახურში აღდგენის, ასევე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
5. საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი

სააგენტოს ვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარს ანაზღაურება;

6. საქართველოს ს-----ოს სსიპ ს-----ი სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 462,8 ლარს ანაზღაურება;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე
კუჭავა

ქეთევან